

1. Dicționar enciclopedic de sociologie, Academia de Științe a Moldovei, Chișinău 2013.
2. Dicționar Explicativ al Limbii Române, Institutul de lingvistică "Iorgu Iordan", București 2012.
3. Lupu M., "Formarea competențelor economice la elevii de vîrstă școlară mică", Chișinău 2005.
4. Coandă L., "Elemente de sociologie economică", București 2002.
5. Centru Român pentru Educație Economică, "Modul economic de gîndire, rezolvarea misterelor economice", București 1998.
6. Ministerul Educației al Republicii Moldova, "Educația economică și antreprenorială .Curriculum opțional pentru învățămînt primar", Chișinău 2013 .
7. Baxan I., "Axiologia educației economice", Univers Pedagogic [Numărul 3 , Chișinău 2010](#)
8. Ciobanu O., "Educația economică în România- prezent și perspectivă", București 2003.
9. Zbîrciog V., „Dezvoltarea societății umane în trepte,, Revista Economica, Nr.2 (62) Chișinău 2008

PROBLEME SOCIALE ȘI DE INTEGRARE ÎN CÎMPUL MUNCII A TINERETULUI CONTEMPORAN

Corina Savițchi,
lector universitar,
UPS "Ion Creangă"

Piața forței de munca s-a schimbat dramatic în ultimii ani, odată cu declanșarea crizei economice mondiale. Șomajul în rîndul persoanelor aflate la început de drum în carieră devine o problema tot mai gravă la nivel global. Numărul tinerilor care au dificultăți în intrarea pe piața muncii și în posedarea unei cariere durabile este în creștere în aproape toate regiunile lumii. Tinerii care doresc să intre în viața activă se confruntă cu numeroase dificultăți, mai ales că în majoritatea societăților contemporane, atât dezvoltate cât și în curs de dezvoltare; aceștia reprezintă o categorie a populației aflată în situație de risc. A depăși pierderea locului de muncă, într-o perioadă de recesiune economică, și a înfrunța o perioadă de șomaj care reiese automat din pierderea locului de muncă, reprezintă o situație

dificilă pentru tineretul Republicii Moldova. Pentru trimestrul IV al anului 2015 rata șomajului în rândul tinerilor (15-29 ani) este de 6,8 %, mai redusă decât în anul 2014 care constituia 7,2 %.

Studiile superioare uneori nu mai sunt de elită, ci s-au transformat într-un fenomen de masă, și în acest caz este problematic de a estima ponderea celor ce își doresc studii calitative, precum și a celor ce își doresc doar o diplomă, care ar prezenta o specializare la „modă”. Limitări de vârstă practic nu există, iar universitățile au devenit importante receptoare ale transferurilor valutare ale migrantilor moldoveni. În prezent oricine poate deveni student, dacă are dorință și posibilitate financiară.

Pentru a îndeplini așteptările și cerințele angajatorilor trebuie ca aceștia să fie implicați direct în stabilirea standardelor educaționale. Curriculumul universitar poate fi elaborat în conformitate cu necesitățile și cerințele pieței, dacă există o colaborare productivă între instituțiile de învățământ și întreprinderi. Instituțiile de învățământ trebuie să se afle în direct cu antreprenorii și sistematic să afle de ce angajați au nevoie. Acestea ar realiza o analiză a pieței locale și necesitățile pieței le-ar putea trece în curriculumul de studii la disciplinele de specialitate. În plus companiile ar trebui să ofere locuri pentru practica studenților, în baza unui contract încheiat între instituție și angajator. Ministerul Educației poate semna un acord cu Ministerul Economiei, care ar încuraja și ar sprijini acest lucru.

Perioada cea mai dificilă în viața tinerilor o reprezintă intervalul de timp de la finalizarea studiilor până la încadrarea în câmpul muncii [1]. Prelungirea perioadei de căutare a unui loc de muncă aduce persoanele tinere într-o stare de criză psihologică de durată și de pierdere a oricărei soluții de menținere a existenței. „Respingerea tinerilor de la participarea activă la viața economică înainte chiar de a avea experiența unui loc de muncă poate determina deformarea atitudinii tinerilor față de muncă, și, în cele din urmă, față de societate” [2]. E lucru cert că pe durata primilor luni de activitate profesională tinerii angajați se află într-o stare de incertitudine, nefiind siguri de aptitudinile, abilitățile și cunoștințele lor profesionale. Perioada de probă oferită tinerilor angajați reprezintă încă o presiune care acționează asupra psihicului tânărului angajat, neștiind dacă va fi sau nu acceptat de angajator la sfârșitul perioadei în cauză. Mulți tineri angajați nu reușesc să se integreze la noul loc de muncă, fapt ce-i determină să plece din instituția respectivă. Diferența de experiență dintre tinerii angajați și angajații cu o vârstă mai mare poate duce la apariția unor neînțelegeri, care, până la urmă cei dintâi au de suferit: sau să plece din organizație sau să accepte valorile impuse de ceilalți. În caz de eșec, ei merg adesea, pînă la retragerea de pe piața muncii pentru o lungă perioadă de timp sau la reluarea

studiilor, înainte de a-și găsi un loc de muncă care să le ofere perspective de carieră și o anumită stabilitate, mai ales economică.

Deși angajatorii se orientează, în special, spre persoane tinere, există, totuși, unele lacune în această privință din cauza lipsei de experiență a angajaților potențiali. Un absolvent poate avea cunoștințe teoretice considerabile, dar fără aplicabilitate practică a acestora. O altă problemă destul de alarmantă este și decalajul mare dintre cunoștințele profesionale obținute și cele solicitate de către angajatori. Tinerii absolvenți nu cunosc în ce măsură cunoștințele și abilitățile profesionale însușite pe durata studiilor vor fi utile pentru exercitarea obligațiilor de muncă, lucru constatat chiar de la începutul activității profesionale de către tinerii angajați.

De sistemul de învățământ este legat și faptul că angajatorii sînt nevoiți să suporte cheltuieli pentru pregătirea inițială a tinerilor specialiști. Angajatorii constată discrepanța mare între cunoștințele teoretice ale tînărului față de minimumul necesar pentru poziția la care tînărul a aplicat. Calitatea studiilor în Moldova este nesatisfăcătoare, iar tinerii specialiști, după obținerea unei diplome sau certificatului de absolvire, nu au abilitățile pe care le așteaptă angajatorul. Deși este adevărat că într-o economie de piață angajatorii sunt disponibili să investească în tineri, în Moldova aceste cheltuieli sunt prea mari pentru companiile autohtone și nejustificate din punctul de vedere al afacerii, mai ales atunci cînd oferta pieței de muncă este atît de mare. Este mai puțin costisitor pentru o companie să aștepte momentul potrivit pentru a angaja un specialist cu experiență decît să investească într-un tînăr.

Un factor important ce determină nivelul de motivație a muncii angajaților tinerilor îl reprezintă remunerarea. Acordarea facilităților la prima angajare – adaos salarial, scutire de la plata contribuțiilor sociale pentru o perioadă de timp, beneficii la obținerea creditelor, scutirea întreprinderilor de la plata contribuțiilor sociale pentru tinerii angajați pentru primii ani de muncă sunt acele soluții care ar completa acele deficiențe legate de salarizare.

Salariul constituie și un criteriu foarte important care orientează tinerii în alegerea profesiei sau meseriei, fapt ce duce ulterior la dezechilibre pe piața muncii, deoarece se pregătesc prea mulți specialiști într-un domeniu și prea puțini în altul, drept consecință pieței muncii i se oferă specialiști insuficient calificați. Aici, o parte din vină îi revine și sistemului instructiv-educational, care, uneori, nu informează în prealabil tinerii despre oferta profesiilor, iar programele curriculare nu sunt stabilite în strînsă legătură cu situația de pe piața forței de muncă. Aceasta demonstrează faptul că, pe alocuri, instituțiile de învățământ nu organizează programe de orientare profesională pentru tinerii mai ales în ultimii ani de studii.

Criza economică care a dus la înrăutățirea nivelului de trai, la reducerea veniturilor reale ale populației a impus o mare parte din populația aptă de muncă, inclusiv și a celor tineri, să emigreze peste hotare în căutarea unui loc de muncă mai avantajos. Numărul persoanelor tinere plecate peste hotare este în continuă creștere și se datorează „intensificării proceselor migraționiste din țară, precum și lipsei unor perspective mai atractive”[3] în încadrarea tinerilor în câmpul muncii. Migrația a dus în general la scăderea ponderii populației tinere din țara noastră.[4]

Factorii principali care au determinat intensificarea migrației au fost: veniturile mici și necesitățile financiare crescânde pentru consumul final, lipsa locurilor de muncă, sărăcia și criza economică generală, care îi impune pe tineri să plece peste hotare în speranța de a găsi un loc de muncă mai sigur și de a construi un trai decent. Exportul forței de muncă poate soluționa rapid problemele ce țin de ocupare și șomaj. Statul nu mai cheltuie bani pentru reinstruirea și recalificarea șomerilor, acordarea indemnizațiilor de șomaj. Avantajele moldovenilor plecați sunt că ei fac peste hotare o adevărată școală a relațiilor de piață și de business.

O mare problemă ar fi revenirea migranților în țară, lucru care ar avea efecte nocive asupra nivelului șomajului printre tineri, deoarece ei vor continua să suporte dezavantajele de pe piața muncii (asociate cu lipsa experienței și neîncrederea angajatorilor), fiind nevoiți să concureze, în același timp, cu migranții mai experimentați care revin în țară.

Stimularea tinerilor plecați la muncă în străinătate pentru revenirea în țară statul ar putea să fie realizată prin următoarele măsuri: creșterea salariilor prin perfecționarea sistemului existent de salarizare, aplicarea diferitor forme noi de salarizare ținând cont de experiența mondială, inclusiv europeană (sistem de beneficii, aplicarea pachetelor de acordare a serviciilor sociale, inclusiv pentru alimentația angajaților, facilități pentru inițierea afacerilor, formare/reformare profesională, facilități pentru familii). Pentru îmbunătățirea situației în domeniu, unica soluție constă în crearea condițiilor optime pentru a face mai atractivă rămânerea în țară a populației și, în special, a tineretului.

În această ordine de idei, este necesar de menționat că piața muncii reflectă clar structura reală a economiei naționale, sistemul de instruire și educație și formarea profesională, tendințele principale în ceea ce privește dinamica evoluției populației țării, mobilitatea forței de muncă, rata șomajului și mărimea investițiilor în capitalul uman. Totodată, ea posedă o sensibilitate sporită vizavi de deciziile ce se iau pe celelalte piețe, și de aceea trebuie să fie flexibilă la schimbările ce pot interveni.

Așadar, principala problemă a includerii tineretului în câmpul muncii reprezintă deficitul de locuri de muncă atractive, remunerarea slabă și lipsa

perspectivei de realizare profesională preferată. Acestea sunt cauzele primordiale care determină majoritatea tinerilor din Republica Moldova, care se confruntă cu fenomenul șomajului, să emigreze peste hotare. În aceste condiții, unica soluție de redresare a situației existente în țară este asanarea cât mai de curând a economiei naționale, capabilă să creeze pe viitor locuri de muncă atractive, productive și durabile pentru generația tânără a republicii.

Referințe bibliografice:

1. Bîrcă A. Situația tinerilor pe piața muncii Chișinău, 2008, p. 5.
2. Stupcan A. Protecția socială a tinerilor în legislația românească și europeană. Revista română de sociologie, anul X, 1999 nr. 3-4, p. 343.
3. Bîrcă A. Op. Cit., p. 96.
4. www.statistica.md

POZIȚII ȘI OPȚIUNI POTENȚIALE PRIVIND LĂRGIREA UE

Natalia Cărbune,
lector universitar, UTM
Sergiu Botezatu
Doctor în Științe economice

Rezumat. Extinderea Uniunii Europene este un proces de aderare a noilor state ca membri a acestei organizații. Uniunea Europeană a fost creată de șase state. De atunci, numărul membrilor UE a crescut la douăzeci și șapte, cei mai recentii fiind Bulgaria și România, care au aderat la UE în 2007. O extindere programată în 2013 a adăugat Croația la Uniune. În prezent, negocierile de aderare sunt cu mai multe state. Procesul de extindere este uneori menționat ca integrare europeană. Acest termen este, de asemenea, folosit pentru a desemna intensificarea cooperării între statele membre ale UE ca guvernele naționale să permită armonizarea tratată a legislațiilor naționale.

Summary. EU enlargement is the process of accession of new member states. This process began with six members. Since then, the amount of EU members has grown to twenty-seven, most recent being in 2007 Bulgaria and Romania. In 2013 Croatia becomes an EU member. Currently, accession negotiations are in several states. The enlargement process is